

МОДЕЛИРОВАНИЕ БИЗНЕС ПРОЦЕССОВ В УСЛОВИЯХ ОБУЧЕНИЯ В УНИВЕРСИТЕТЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ АКАДЕМИЧЕСКОЙ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ

Введение. Одной из главных целей обучения студента в университете является подготовка молодого специалиста к будущей самостоятельной профессиональной деятельности в соответствии с выбранной специальностью и квалификационными требованиями рынка труда. Вместе с тем следует признать тот факт, что в процессе обучения вопрос о перспективах дальнейшего трудоустройства, а также о развитии значимых для этого факторов в силу различных обстоятельств не всегда находится в центре внимания как преподавателей, так и самих студентов. Преподаватели озабочены общими проблемами обучения, подготовкой к аттестации, обновлением методического обеспечения, контролем выполнения требований учебных программ. В свою очередь студенты часто поверхностно относятся к планированию карьеры и к развитию необходимых для этого компетенций по причине свойственной их возрасту неопределенности в понимании будущего, а также из-за отсутствия жизненного опыта. Естественный интерес студенческой аудитории состоит, как правило, в экономии сил и времени для выполнения минимально необходимых требований при допуске к сессии, а также в недопущении появления критических задолженностей и иных видов серьезных взысканий. Высвобождающиеся при этом ресурсы студенты направляют большей частью на развлечения и хобби, часто смыкающиеся с развлечениями. В силу описанной ментальной дезориентации, характерной для студенческой молодежи, значительно снижена ценность высоких результатов академической успеваемости, что выражается в отсутствии устойчивого стремления к получению высоких баллов по результатам экзаменационной сессии. Показателем успешности внутри студенческих коллективов выступает не столько высокий балл при сдаче зачетов и экзаменов, сколько минимальные усилия, затраченные для его получения. Таким образом, вопросы формирования мировоззренческой готовности к профессиональной самореализации после окончания университета и способности материально обеспечить себя благодаря наличию выраженного инициативного делового склада ума, равно как и нацеленности на упорный, эффективный и результативный труд все еще остаются вне активного поля зрения и исследования непосредственных участников учебно-педагогического взаимодействия. Устойчиво просматривается иллюзия в жизненной позиции студентов о необходимости получения диплома с точки зрения его самодостаточности, что позволит затем включиться в конкурентную борьбу на рынке труда и проявить себя, если возникнет такая необходимость.

Основная часть. Практика осуществления бизнес процессов в современных государственных и частных компаниях показывает, что существует серьезный разрыв в подходах к организации работы на этапе обучения в университете и в последующем при выполнении молодыми специалистами своих функциональных обязанностей [1]. Речь идет, главным образом, о наличии или отсутствии персональной мотивации и погруженности в работу, умении принимать долгосрочные самостоятельные решения, брать на себя ответственность и инициативу, реализовывать продуктивное целеполагание и саморегуляцию для достижения высоких показателей на своем рабочем месте [2,3]. В свою очередь ряд авторов выделяет в качестве наиболее уязвимых точек современной университетской среды такие неразвитые стороны выпускников как отсутствие предпринимательского мышления [4], а также низкий уровень корпоративного взаимодействия преподавателя и студента [5], что ведет к разрушению личностного и профессионального роста обучающегося, последующей его неспособности осуществлять организационно-управленческую деятельность и вести переговорную работу. Иными словами, при окончании университета кардинально меняется весь подход к тому, чем приходится заниматься выпускнику. Востребованными становятся умения, привычки и паттерны поведения, которые почти не были актуализированы в рамках учебных занятий. Среди них можно назвать умение находить длительную индивидуальную ценность и полезность для работодателя, сохранять нацеленность на карьерный рост и повышение своего финансового благополучия посредством наращивания конкурентных преимуществ в среде коллег, навыки яркой самопрезентации, запоминающегося делового общения, тайм-менеджмента, работы в режиме многозадачности, стрессоустойчивости, поддержания постоянного фокуса внимания на предмете труда, обеспечения усидчивой работы с монотонной информацией и т.д. Действительно, значимость указанных свойств и способностей работника в условиях современных бизнес-практик не вызывает никаких сомнений. Однако стоит признать, что данный перечень ключевых личностных и профессиональных характеристик сотрудника слабо интегрирован с учебно-образовательной деятельностью в рамках университетской среды. Знакомить студента с требованиями, правилами и стандартами административно-управленческих бизнес-процессов, с которыми он столкнется при выходе на самостоятельную работу, следует как можно раньше, формируя оптимальный практичный стиль деятельности, рассматривая обучение как эффективный тренажер для повышения уровня развития личности и приобретения релевантного опыта, востребованного затем в реальном секторе экономики при производстве товаров или услуг. В активное использование начинает входить понятие «учебно-деловая культура» [6], которое обозначает создание новой

высокопродуктивной среды для взаимодействия преподавателей и студентов, а также конструктивной атмосферы внутри учебной группы, сосредоточенных на генерировании конкурентоспособных навыков субъектов обучения. Одним из способов формирования учебно-деловой культуры может быть даже применение деловых игр в процессе профессиональной подготовки [7,8], направленных на моделирование правдоподобных условий будущей трудовой деятельности. Использование данных смысловых контекстов говорит о высокой востребованности в настоящее время обучающих и педагогических практик, направленных на реализацию различных форм деловой и предпринимательской этики внутри университетского сообщества, моделирование эффективной деловой коммуникации как внутри коллективов, так и между конкретными представителями групп, что помогает правильно выстроить и реализовать в повседневной работе со студентами императивы профессионализма, личной ответственности, самомотивации и целеполагания, которые совершенно необходимы для последующего получения не только формальных, но и реальных, иными словами, полностью осознанных результатов обучения.

Моделирование бизнес процессов в условиях обучения в университете является одним из действенных инструментов повышения академической успеваемости студентов, так как позволяет минимизировать имеющийся пробел между получением знаний и их использованием в условиях организации, предоставляющей индивиду уже не учебное, а рабочее место. Если студенческая аудитория не видит практической значимости в получении высоких баллов при академической аттестации, за исключением тривиальных ситуаций сохранения, например, минимальной стипендии и связанных с этим иных аналогичных случаев, то такую значимость высоких показателей в обучении следует искать вместе с системой поощрений, направленных на развитие деловых, предпринимательских, управленческих и организационных качеств студентов. Речь может идти о приравнивании показателей в обучении к внутреннему регламенту и сценариям повышения позиций студентов в специальной служебной иерархии организации. Основой для такой разработки могут стать стандартные критерии оценки и метрики KPI (Key Performance Indicators), измеряющие индивидуальную полезность и эффективность сотрудников для организации. Как следствие применения стандартов KPI может быть создана база учета и накопления коррелирующей с указанными учебно-профессиональными позициями студентов системы бонусов, выстроенных по принципам монетизации и возможности использования в качестве внутрикорпоративной валюты для наиболее распространенных среди студентов повседневных действий и операций, совершаемых внутри университета. Подобное моделирование процессов стимулирования и оплаты труда, даже если речь идет об оплате обычного студенческого обеда, имело бы особую наглядность, позволяло преодолеть разрыв между обучением сейчас и возможностью «заработать себе на хлеб» потом. На практике все это может означать получение студентами специальных функциональных ролей, должностей и обязанностей, позволяющих достигать совместных с университетом целей, синхронизировать то, что делает студент в процессе обучения с тем, какие процессы реально происходят ежедневно внутри учебной организации, осуществляющей в своей основе экономическую деятельность.

Заключение. Следует отметить, что тема моделирования бизнес процессов в условиях обучения в университете заслуживает внимания по причине поиска новых средств и форм работы в системе высшего образования в связи с высокой динамикой социокультурных трансформаций в разных сферах общественной жизни. Востребована системная работа по поддержанию эффективности университетского образования в свете появляющихся новых трендов, вызовов и угроз, сопровождающих развитие современного общества и государства. Среди таких трендов сегодня заметен подход к общей модернизации обучения и его сближения с практическими требованиями и закономерностями функционирования рынка труда, умелого предугадывания запросов кадрового обеспечения ближайшего будущего. В этом отношении разработки, направленные на повышение полезности и отдачи от специалистов – выпускников учреждений высшего образования, будут стабильно актуальными для отечественной системы образования еще очень долгое время.

Список цитируемых источников

1. Сергиенко, К. С. Компетенции, необходимые выпускникам ВУЗов для эффективной работы в команде современной организации / К. С. Сергиенко // Бизнес-образование в экономике знаний. – 2018. – №3 (11). – С. 76-80.
2. Азизова, М. А. Мотивация в обучении / М. А. Азизова // Экономика и социум. – 2021. – №5-1 (84). – С. 605-608.
3. Никова, М.А. Формирование мотивации к самостоятельному обучению студентов / М. А. Никова // МНКО. – 2022. – №2 (93). – С. 222-224.
4. Чепьюк, О. Р. Предпринимательское мышление - универсальная компетенция выпускника вуза / О. Р. Чепьюк // ЭКО. – 2023. – №3 (585). – С. 47-67.
5. Анциферова, А. Г. Взаимодействие преподавателя и студента как фактор воздействия на личностный и профессиональный рост обучающегося / А. Г. Анциферова // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. – 2016. – №3 (6). – С. 144-147.
6. Мигалева, С. Ш. Учебно-деловая культура как целевое направление в модернизации университетского образования / С. Ш. Мигалева // Новые технологии. – 2010. – №4. – С. 170-173.
7. Пашина, А. В. Обучающая деловая игра как метод развития инновационного мышления / А. В. Пашина // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – №4. – С. 116-117.
8. Абдуллаева, М. Х. Важность использования деловых игр при подготовке специалистов в вузе / М. Х. Абдуллаева // Экономика и социум. – 2020. – №12-2 (79). – С. 600-604.